

AS CONDIÇÕES DO TELETRABALHO FRENTE À CRISE DO COVID-19: DESAFIOS E PERSPECTIVAS.

João Pedro Cerqueira da Silva Oliveira¹
Neuza Vitoria de Andrade Oliveira²
Wanessa Galindo Falcão da Silva³

RESUMO

O presente trabalho se propõe a analisar o protagonismo do teletrabalho durante a crise sanitária provocada pelo COVID-19. Resgatamos um breve histórico sobre essa modalidade de trabalho, sua adoção no Brasil e no mundo, e as dificuldades e consequência da sua implantação. Por meio de consulta bibliográfica e de instrumentos legislativos, percebe-se que a legislação brasileira não abarca todas as peculiaridades do trabalho remoto, submetendo o teletrabalhador a condições precárias de trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Teletrabalho; Coronavírus; Medida Provisória 927/2020;

ABSTRACT

This paper aims to analyze the role of telework during the health crisis caused by COVID-19. We approach a brief history of this type of work, its adoption in Brazil and worldwide, and the difficulties and consequences of its implementation. Through bibliographic consultation and legislative instruments, it is clear that Brazil legislation don't embrace all the peculiarities of remote work, submitting teleworkers to precarious working conditions.

KEYWORDS: Telework; Coronavirus; Provisional Measure 927/2020.

1 INTRODUÇÃO

A pandemia causada pelo SARS-COVID-19 (novo coronavírus) modificou o cotidiano do todo planeta em uma proporção inimaginável. Como uma doença sem vacina conhecida ou tratamento que proporcionasse à população mundial a coexistência entre a doença e uma vida comum, o isolamento social tem se mostrado como o meio mais eficaz de combate à enfermidade e agravamento dos resultados.

¹ Graduando do curso de Direito da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). E-mail: joapedrocerqueira29@gmail.com.

² Graduanda do curso de Direito da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). E-mail: neuzavitoria@outlook.com.

³ Graduanda do curso de Direito da Universidade Estadual de Feira de Santana (UEFS). E-mail: galindowf@gmail.com

Com esse necessário distanciamento das pessoas, quase todas as áreas de produção, consumo e distribuição de bens, serviços e mercadorias perceberam sensíveis alterações em sua cadeia produtiva, o que - por consequência óbvia – resultou também em alteração na dinâmica do mundo do trabalho.

Antes percebida como uma consequência inevitável do avanço da tecnologia, mas com implementação facultativa, o teletrabalho tem alterado seu status, no contexto da pandemia, de “possível” para “necessário”. O trabalho realizado a distância tem sido o meio encontrado como forma de coibir o desemprego em massa e a inviabilização da própria cadeia produtiva do capital, que prescinde do trabalho para sua manutenção.

O presente texto busca analisar justamente a espécie do “teletrabalho” no atual contexto de isolamento social. Inicialmente o faz a partir de uma abordagem histórica e passa a analisar como essa forma de contrato de trabalho se fez presente na legislação pátria, perpassando pelos desafios enfrentados por empregados e empregadores num contexto em que a implementação desse sistema se deu quase que de maneira imposta pelas circunstâncias e que a legislação nacional ainda se mostra embrionária para regular a complexidade dessa forma de trabalho.

2 ASPECTOS HISTÓRICOS DO TELETRABALHO

Inicialmente, cumpre fazer um apanhado sobre a modalidade trabalhista que norteará o presente trabalho antes de entender como ele se apresenta na legislação brasileira.

A origem do teletrabalho não é bem definida na história, para Spritzer (2014), registros remontam a primeira experiência ao ano de 1875, quando John Edgard Thompson – então presidente da empresa ferroviária “*Pennsylvania Railroad*” – descentralizou as operações da companhia através de uma rede privada de telégrafos, o que fez com que seus funcionários pudessem trabalhar além das ferrovias, seguindo a linha telegráfica.

Em que pese haver divergências sobre qual seria a origem do trabalho realizado fora do estabelecimento patronal em sentido estrito, fato é que essa discussão só foi sistematizada na academia entre a década de 70 e 80 nos Estados Unidos, através de Jack Mathias Nilles – considerado “o pai do teletrabalho” (ARAÚJO, 2014). Vivenciando uma crise petrolífera, o mundo, e particularmente os EUA enquanto potência econômica, enfrentava uma dificuldade na cadeia produtiva: os custos com o deslocamento do trabalhador nos trajetos “casa-trabalho, trabalho-casa” aumentou significativamente. Não desejando perceber significativas alterações nos seus lucros, o empresariado se encontrou diante de um dilema.

Diante desse cenário, Jack Nilles propôs uma alteração desse trajeto que se mostrava dispendioso, através da substituição do deslocamento físico do trabalhador, pelo deslocamento da informação necessária através das chamadas TIC's (tecnologias da informação e comunicação) num processo denominado *telecommuting*, onde o foco estaria no produto final produzido, independentemente do local de produção. Porém, o modelo pensado por ele esbarraria nos limites da tecnologia à época, que só encontrou terreno fértil para aplicação na década de 90 com a globalização do acesso à internet. Assim, a origem e definição do teletrabalho estão atrelados à uma não relação obrigatória entre estabelecimento patronal e realização do labor, focando-se então no produto final (ROCHA; AMADOR, 2018).

No plano internacional, ante a crescente adoção fática do trabalho realizado além do estabelecimento patronal e da desatualização das legislações dos países, a OIT aprovou a Convenção 177 no ano de 1996 e posteriormente a Recomendação 184, que dispõem sobre o trabalho à domicílio (em que pese a relevância didática da convenção, foi ratificada apenas por 10 países até hoje, neles não incluído o Brasil) (TOLEDO FILHO, 2017).

Muito se discute essa não ratificação massiva à convenção, porém, argumenta-se fortemente pelo fato dela tratar do “trabalho a domicílio”, considerada apenas uma das espécies do gênero teletrabalho. Nesse sentido, Rosenfield e Alves (2011) categorizaram as espécies de teletrabalho em 6 tipos:

a) trabalho em domicílio: chamada de *small office/home office* (SOHO), é o trabalho realizado propriamente na casa do trabalhador; b) trabalho em escritórios-satélite: os trabalhadores se dirigem a filiais de uma empresa sede para realizar o trabalho; c) trabalho em telecentros ou *telecottages*: conceituado pelos próprios autores como “estabelecimentos, normalmente próximos do domicílio dos trabalhadores ou regionais, que oferecem postos de trabalho a empregados de uma ou várias organizações ou serviços telemáticos a clientes remotos” (ROSENFELD; ALVES, 2011, p. 216); d) trabalho móvel: realizado em trânsito, sem um local definido, normalmente se apresenta por visitar a clientes; e) trabalho em empresas remotas ou *off-shore*: mais conhecidas por *call-centers*; f) trabalho informal ou teletrabalho misto: há o trabalho tanto no estabelecimento patronal quanto em qualquer lugar fora dali.

Há, de fato, notórias diferenças entre as espécies de teletrabalho. Porém, as legislações têm tentado – numa velocidade muito inferior às transformações da realidade trabalhista – abarcar essa nova modalidade laboral.

3 TELETRABALHO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Em se tratando de Brasil, é evidente que a legislação trabalhista precisou ser emendada para se adequar ao avanço tecnológico e das formas de deslocamento impostas pelas tecnologias de informação e comunicação, vez que a consolidação das leis trabalhistas remonta de 1943.

Como bem demonstra Carlos Henrique Bezerra Leite (2019), no Brasil o trabalhador doméstico (regido pela Lei complementar 150/2015) não se confunde com empregado em domicílio (este sim integrante da relação de teletrabalho, objeto do presente estudo).

A 1ª tentativa de se discutir no parlamento a regulamentação do chamado teletrabalho se deu na Câmara dos Deputados por iniciativa do deputado Luiz Paulo Vellozo Lucas através do PL 4505/08, atualmente com o status “Aguardando Deliberação do Recurso na Mesa Diretora da Câmara dos Deputados (MESA)”. Em que pese o projeto ainda não ter sido aprovado, previsões legais posteriores tentaram regulamentar a matéria – como se passará a demonstrar.

É importante entender qual a celeuma principal que se instalava sobre a discussão do teletrabalho no país. A relação de emprego – e consequentemente suas garantias trabalhistas – configura-se através dos requisitos do art. 3º da CLT, são eles:

- a) Pessoaalidade;
- b) Não eventualidade;
- c) Onerosidade;
- d) Pessoa física;
- e) **Subordinação** – e é aqui que se instaurava a discussão principal sobre o teletrabalho enquanto relação de emprego.

Segundo Mauricio Godinho Delgado (2017), o critério da subordinação é gênero de 3 outras espécies:

- a) Clássica: é a mais comum e recorrente forma de subordinação, onde o trabalhador realiza o seu labor sob ordens diretas do patrão, inclusive quanto a forma e modo de execução, sendo exteriorizada quanto a intensidade de ordens recebida pelo trabalhador;
- b) Objetiva: aqui, não é tão relevante a intensidade de ordens recebida pelo trabalhador, mas sim a congruência entre o seu labor e os objetivos empresariais do patrão;
- c) Estrutural: nesta, não importa se o trabalhador recebe ordens diretas ou se seu labor converge com os fins empresariais do patrão, sendo relevante a inserção na dinâmica de organização e funcionamento do empreendimento.

Assim, nas palavras do ministro:

(...) é trabalhador subordinado desde o humilde e tradicional obreiro que se submete à intensa plethora de ordens do tomador ao longo de sua prestação de serviços (subordinação clássica ou tradicional), como também aquele que realiza, ainda que sem incessantes ordens diretas, no plano manual ou intelectual, os objetivos empresariais (subordinação objetiva), a par do prestador laborativo que, sem receber ordens diretas das chefias do tomador de serviços e até mesmo nem realizar os objetivos do empreendimento (atividades-meio, por exemplo), acopla-se, estruturalmente, à organização e dinâmica operacional da empresa tomadora, qualquer que seja sua função ou especialização, incorporando, necessariamente, a cultura cotidiana empresarial ao longo da prestação de serviços realizada (subordinação estrutural) (DELGADO, 2017, p. 329).

Contudo, a interpretação dada à redação original do art. 6º da CLT somente contemplava a subordinação clássica, excluindo da malha protecionista laboral uma gama inimaginável de trabalhadores. Com o objetivo de inserir as outras formas de subordinação nas leis trabalhistas, a Lei 12.551/2011 alterou a redação do art. 6º, sendo esta considerada a 1ª alteração legislativa oficial que buscou abraçar os teletrabalhadores, passando a trazer o seguinte:

Art. 6º Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. (Redação dada pela Lei nº 12.551, de 2011) Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Incluído pela Lei nº 12.551, de 2011) (CLT, 1943).

Apesar de incluir os teletrabalhadores no conceito de subordinação, havia uma série de outros fatores particularmente imprescindíveis de regulamentação que ainda não haviam sido positivados. Em 2017, um polêmico pacote de alterações legais (Lei 13.467/2017) conhecida por “Reforma Trabalhista” foi a responsável por tentar trazer uma regulamentação do teletrabalho de forma específica através da adição de um inciso no art. 62 e de 5 novos artigos em um capítulo também novo denominado “Do Teletrabalho”.

O art. 62, III, que trata do regramento da jornada de trabalho, passou a asseverar que o empregado laborando sob regime de teletrabalho não se sujeita ao regramento legal da duração de jornada. Já art. 75-A é simples, apenas traz que o regime de teletrabalho será regido pelas normas daquele capítulo em específico.

No art. 75-B há a definição do que seria o teletrabalho, sendo um dos pontos importantes trazidos (inclusive reforçado em seu parágrafo único) que o comparecimento esporádico às dependências do empregador não descaracteriza o regime de teletrabalho, sendo necessário para

sua caracterização a ocorrência majoritária (e não exclusiva) de desempenho das funções fora do controle patronal presencial.

O art. 75-C traz dois requisitos de validade de um contrato de teletrabalho: a forma escrita e a especificação das atividades que serão desempenhadas pelo trabalhador. Os §§ 1º e 2º falam sobre a possibilidade de alteração de regime presencial para teletrabalho e de teletrabalho para presencial.

Talvez o art. 75-D seja o mais polêmico dos aqui discutidos, pois afirma que os gastos necessários para a prestação do trabalho remoto serão previstos em contrato. Dando a entender, numa leitura isolada e alheia à interpretação sistemática, que o trabalhador poderia acabar arcando com os custos do meio de produção.

Contudo, esta interpretação vai frontalmente contra a mais básica lógica capitalista: o patrão detém os meios de produção e o empregado a força de trabalho, que numa relação sinalagmática trocam o que têm a oferecer. Paralelamente a essa lógica mercante básica, está asseverado em diversos dispositivos legais da própria CLT (art. 2º; art. 462) que ao empregador cabe os riscos da atividade econômica, consagrado na doutrina como princípio da alteridade.

Assim, o que alguns apresentam como uma possibilidade legal de o trabalhador arcar com os custos de trabalho não passa de um devaneio sem qualquer amparo constitucional ou mesmo teórico. Por fim, o art. 75-E traz de forma discreta um dispositivo que busca zelar pela saúde e segurança do trabalhador.

De forma geral, segundo o Desembargador do Trabalho Manoel Carlos Toledo Filho (2017) a tentativa de regulamentar o teletrabalho introduzida pela reforma trabalhista se mostrou bastante discreta, para não dizer omissa. Deixou de tratar de uma série de fatores importantes à seara trabalhistas e que são *sui generis* para teletrabalhadores como por exemplo: onde o teletrabalho pode ser efetuado, destacar o papel do Estado na promoção e incentivo de um labor saudável, previsões mais concretas de segurança a exemplo das trazidas no art. 7º e representação sindical de trabalhadores que laboram dessa maneira.

4 O PROTAGONISMO DO TELETRABALHO DIANTE DA PANDEMIA DO NOVO CORONAVIRUS.

A pandemia causada pelo SARS-COVID-19 (novo coronavírus) modificou o cotidiano do todo planeta. Por ter como principal forma de prevenção o isolamento social, o mundo do

trabalho foi profundamente afetado, precisando sofrer uma completa reestruturação para ser possível manter o sistema econômico-produtivo como conhecemos.

Dentre as diversas medidas para a manutenção dos empregos e da saúde dos trabalhadores, o teletrabalho tem surgido como único regime viável para milhares de pessoas, sendo a alternativa conciliatória entre trabalho e isolamento social.

Em relatório realizado pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) “*A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis*” que estabelece os pilares para combater a crise causada pelo coronavírus, o teletrabalho é apresentado como uma das principais formas de combate a pandemia. O documento (OIT, 2020) pontua que o teletrabalho reduz o risco de contágio e disseminação do vírus, enquanto possibilita a manutenção de empregos e permite que as empresas continuem funcionando. A organização recomenda aos governos que todos os trabalhadores, inclusive temporários e estagiários, devem adotar o teletrabalho.

Assim, por ser uma alternativa de manutenção dos trabalhos completamente plausível durante a crise sanitária, até abril de 2020 59 países implantaram o teletrabalho para funcionários públicos não essenciais e vários governos ao redor do mundo tem incentivado os empregadores a implementar o trabalho à distância (OIT, 2020). No entanto, as formas de implementação têm sido desiguais em cada país.

As diferenças em desenvolvimento, renda, ocupações com viabilidade para teletrabalho, acesso a internet e até mesmo a probabilidade do trabalhador possuir computador e um local destinado ao trabalho em casa, variam a capacidade de cada país em adotar esta modalidade. Conforme a pesquisa *Working from Home: Estimating the worldwide potential* realizada em 86 países a fim de apurar a porcentagem dos empregos que podem ser realizados a distância, foi observado índice de 30% na América do Norte e Europa Ocidental, 23% da América Latina, 18% na Europa Oriental caindo para 8% no Sul da Ásia e 6% na África Subsaariana⁴.

Percebe-se, portanto, que as economias mais desenvolvidas, e que iniciaram os processos de digitalização do trabalho mais cedo, possuem maior capacidade em adaptar suas ocupações ao trabalho remoto. Os resultados da pesquisa *Living, working and COVID-19 dataset* realizada pela Eurofound em 27 países europeus mais a Grã-Bretanha demonstram isso claramente. Em metade dos países estudados mais de 30% do teletrabalhadores existentes

⁴ A necessidade de uma estrutura tecnológica para esse tipo de trabalho é um dos principais impeditivos de sua maior adoção. Conforme o International Telecommunication Union, o acesso à internet varia de menos 5% para países como Guiné Bissau e Somália para mais de 95% como na Coreia do Sul e Noruega (OIT Brief, 2020, p. 4).

passaram a trabalhar em casa em virtude da pandemia, ocorrendo a possibilidade de transição do regime de número expressivo de trabalhadores.

O Brasil foi um dos países que adotou o teletrabalho como medida para combater a crise pandêmica. Ainda quando não havia legislação específica sobre adoção desse regime de trabalho durante a crise sanitária, o mesmo passou a ser recomendado e adotado ainda que nos termos dos artigos 75-A a 75-E e 62, III da CLT. O Ministério Público do Trabalho, por exemplo, recomenda em suas Notas Técnicas (Nota Técnica 03/2020 e 05/2020) a garantia de realização das atividades laborais de modo remoto a todos os trabalhadores com encargos familiares, as gestantes, idosos ou aos trabalhadores com deficiência, bem como aos aprendizes, estagiários e adolescentes.

O teletrabalho foi apresentado por meio de lei como alternativa do empregador para preservar o emprego e a renda somente em 22 de março de 2020 com a Medida Provisória⁵ 927 (MP 927/2020). A MP buscou elucidar as possibilidades de aplicação e diminuir prazos para ter uma adoção do regime mais eficiente. Importante salientar que a MP n.º 927/20 somente deve ser aplicada enquanto perdurar o estado de calamidade pública, estabelecido até 31 de dezembro de 2020⁶, portanto a previsão celetista sobre a matéria continua intacta, e pode ser usada em caso de omissão da MP.

O artigo 4º da MP 927 prevê que a alteração do trabalho presencial para o remoto pode ser estendido a estagiários e aprendizes, e não depende mais da concordância do empregado, podendo ser alterado diretamente pelo empregador, dispensando-se também o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho. O prazo de comunicação ao empregado da alteração do regime foi reduzido de 15 dias, como previsto na CLT, para 48 horas. Percebe-se que o objetivo foi diminuir a formalidade do processo e torná-lo mais rápido diante da urgência que a mudança do regime exige durante a pandemia.

Quanto à responsabilidade pela aquisição e custeio dos equipamentos e infraestrutura, a MP parece tentar suprir a omissão celetista sobre o tema. Enquanto a CLT apenas estabelece que tal matéria será tratada em contrato escrito, a MP delimita que o contrato deve ser firmado previamente ou no prazo de 15 dias da mudança de regime de trabalho e que caso o empregado não tenha os instrumentos necessários para trabalhar em casa o empregador deve oferecer a estrutura necessária (inciso I, §4º, art. 4º) ou manter o empregado em casa com remuneração

⁵ A Medida Provisória (MP) é um instrumento com força de lei e efeitos imediatos, adotado pelo presidente da República em casos de relevância e urgência. Tem prazo de 60 dias, prorrogável por igual período, dependendo de aprovação no Congresso Nacional para efeito definitivo.

⁶ Data estabelecida por meio do Decreto Legislativo n.º 6 de 2020

(inciso II, §4º, art. 4º). Diante das possibilidades de antecipação de férias (art. 6º a 10 da MP 927/2020) e suspensão do contrato de trabalho (MP 936/2020 convertida na Lei 14.020/2020), entendemos que a segunda opção ofertada pela lei tenha pouca aplicabilidade.

Percebe-se, então, que enquanto a CLT deixava à cargo das partes decidirem sobre a responsabilidade com a infraestrutura, o que em razão da desigualdade inerente à relação laboral poderia resultar na responsabilidade do trabalhador sob os meios tecnológicos, a MP parece ser mais realista e protetiva ao determinar que os equipamentos telemáticos sejam promovidos pelo empregador.

A previsão mais polêmica da Medida Provisória remanesce no §5º, do art. 4º, o qual prevê que:

o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação fora da jornada de trabalho normal do empregado não constitui tempo à disposição, regime de prontidão ou de sobreaviso, exceto se houver previsão em acordo individual ou coletivo (BRASIL, 2020).

A referida determinação reitera a previsão celetista que não sujeita ao trabalhador remoto o regramento legal da duração de jornada e conseqüentemente de remuneração pelas horas extras prestadas. A determinação já cruel numa realidade normal, por impor uma disponibilidade ilimitada, agora se mostra ainda mais sensível, diante das demandas domésticas e de cuidado para todos aqueles que estão confinados e não podem mais terceirizar essas obrigações à babás, domésticas, escolas ou creches.

Diante dessa demanda pelo trabalho à distância no país, foi realizado o estudo “Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo” pelo Instituto Brasileiro de Pesquisa e Estatística (IPEA), a fim de apurar quantos empregos poderiam ser realizados à distância no Brasil. Conforme o estudo (IPEA, 2020), 22,7% dos trabalhadores poderiam trabalhar de forma remota, variando a porcentagem conforme a renda per capita de cada unidade federativa, tendo o Distrito Federal apresentado a maior capacidade, com 31,6%, seguido de São Paulo com 31,5%, e o Piauí apresentado a menor capacidade com índice de 15,6%. Assim como avaliado no cenário mundial, a possibilidade de aplicação do teletrabalho é diretamente dependente do desenvolvimento econômico da região.

A quantidade de empregos exercidos remotamente durante a pandemia, no entanto, foi abaixo do esperado. Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID19 - IBGE, que levantou dados de 31 de maio a 06 de junho de 2020, apenas 13,3% da população brasileira está trabalhando de forma remota. Dentre eles, a grande maioria, 38,3% tem nível superior completo ou pós graduação, sendo observada uma queda conforme o nível de

qualificação, com 7,9% para aqueles com ensino superior incompleto ou médio completo, 1,7% para fundamental completo e médio incompleto e 0,6% para os sem instrução ou com fundamental incompleto.

Os referidos dados refletem que a diferença entre a capacidade do Brasil para o teletrabalho e a realidade ocorre principalmente em razão da falta de acesso aos instrumentos tecnológicos e a capacitação por aqueles sem qualificação, e conseqüentemente, com renda mais baixa. Nem mesmo a previsão de fornecimento dos meios tecnológicos pelo empregador, prevista na MP 927/2020, parece ser capaz de reverter essa desigualdade. Importante pontuar que o Brasil segue com 46 milhões de pessoas sem acesso à internet, um em cada quatro, e apenas 41,7% dos domicílios possuem microcomputador, conforme dados do IBGE de 2018.

As dificuldades do teletrabalho no Brasil, no entanto, ultrapassam a falta de acesso à estrutura que possibilita a digitalização da prestação de serviço. A difícil separação entre a jornada de trabalho e descanso, principalmente para mulheres e mães, e pela não exigibilidade de controle de jornada aos trabalhadores remotos, a dificuldade fiscalização das condições de trabalho e do reconhecimento do acidentes de trabalho ocorridos em casa, além do isolamento dos trabalhadores, servindo de empecilho para a formação da organização laboral são outros problemas a serem a seguir abordados.

5 OS DESAFIOS E NOVAS PERSPECTIVAS PARA O TELETRABALHO

No ano de 2017, a partir das inovações trazidas pela Lei nº 13.467, o direito brasileiro passou a prever o teletrabalho em sede de legislação e a conceituá-lo, no art. 75-B da CLT, como a prestação de serviços realizada preponderantemente fora das dependências do empregador, utilizando-se de tecnologia da informação e de comunicação que, por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.⁷

Diante da crise mundial causada pela pandemia do novo coronavírus no início de 2020 e de toda a mudança de estilo de vida que a situação trouxe, com o fato do isolamento social ter sido utilizado como principal estratégia para controlar a disseminação do vírus, houve a necessidade urgente de transferência do trabalho presencial para o teletrabalho. Dessa forma, o teletrabalho ganhou um enorme protagonismo frente à situação, passando a assumir um peso e expressão numérica jamais visualizada anteriormente, sendo a pandemia responsável por

⁷ Tratou-se de uma grande inovação no ordenamento jurídico pátrio no sentido de contemplar uma situação fática que já vinha ganhando espaço no território brasileiro há algum tempo, assim como em outros países.

transformar em necessidade aquilo que era usado apenas de forma pontual por algumas empresas.

Assim, houve, em poucas semanas, a implantação massiva e urgente desse regime de trabalho para todas aquelas atividades em que existia a possibilidade de realização remota. E, desse modo, o teletrabalho foi capaz de exercer o relevante papel de manutenção de ocupações para uma grande parcela dos trabalhadores ao redor do mundo dentro de um contexto de crise econômica e social sem precedentes.

Entretanto, apesar de ter realizado essa importante função de manutenção de diversas vagas de emprego e de possibilitar a produtividade à distância, a adoção massiva desse regime de trabalho evidenciou suas falhas para muitos que têm vivenciado a experiência.

Devido à isso, faz-se necessário compreender as novas tendências e perspectivas desse tipo de contrato de trabalho, bem como os desafios a serem enfrentados, tendo em vista que a expectativa é de que a importância que o fenômeno ganhou com a pandemia perdure em todo o mundo⁸. Uma das razões para essa tendência se dá pelo fato dos empregadores possuírem bem menos dispêndio para a manutenção dos empregados nas suas respectivas residências. De acordo com Marina Barbosa (2020), o teletrabalho de servidores gera um corte anual de até R\$ 500 milhões de reais, tendo a pandemia feito o governo federal perceber que é possível manter os servidores públicos trabalhando e economizar.

A partir das análises legislativas abordadas no segundo tópico do presente trabalho, fica claro que o capítulo da CLT responsável por tratar do teletrabalho é demasiadamente breve e ainda mostra-se insuficiente para abarcar todas as questões cotidianas que possam envolvê-lo, principalmente no caso específico de uma pandemia.

Uma das principais problemática se dá a partir do art. 62, III da CLT que afirma que o empregado laborando sob regime de teletrabalho não se sujeita ao regramento legal da duração de jornada. Na prática, o fato de não haver uma espécie de controle de horários das atividades que esses indivíduos executam acaba por permitir que realizem horas extras e não sejam remunerados pelas mesmas, ainda mais nas circunstâncias específicas da pandemia.

Além disso, muitos empregados se viram desafiados ao ter que conciliar suas rotinas de trabalho com a vida pessoal e tarefas domésticas, muitas vezes por não ser possível delimitar um horário linear para prestação de serviço, diante das interrupções características do seu

⁸ Como exemplo disso, podemos citar a empresa Microsoft, uma das maiores organizações de tecnologia do mundo, que anunciou em Junho de 2020 que fechará todas as suas lojas físicas, passando seus membros a atender os consumidores apenas através dos canais digitais (G1, 2020).

ambiente residencial. Essas circunstâncias acabam afetando e reduzindo seus períodos de descanso, lazer e ócio, elementos extremamente importantes para manutenção de saúde mental e física.

Outra dificuldade se dá na verificação de que nem todas as pessoas possuem um espaço adequado em seus lares para manutenção de concentração na prestação de seus serviços, seja por uma falta de estrutura específica, seja pelo fato de haver a necessidade de compartilhar ambientes com outros membros familiares. Muitos empregados também carecem de alguns dos requisitos mínimos para a execução do trabalho à distância com alta funcionalidade como um computador com boa ligação à internet.

Ainda, surgem desafios para aqueles trabalhadores que são pais ou responsáveis por alguma criança e que precisam compatibilizar sua jornada de trabalho com a necessidade de conferir atenção a um indivíduo em desenvolvimento que também encontra-se em isolamento, sem o devido contato escolar que muitos costumam ter, por vezes necessitando de auxílio na realização de atividades, tendo em vista que muitas escolas adotaram plataformas de ensino à distância.

Por todo o exposto, resta evidente que o atual protagonismo do teletrabalho apresentou suas vantagens ao demonstrar a possibilidade de produtividade de forma remota, mas também exibiu seus déficits e fraquezas. Uma das principais evidências é que a legislação brasileira ainda é muito insuficiente ao tratar do tema, mesmo com a previsão a partir da Reforma Trabalhista de 2017 e as adaptações oferecidas pela Medida Provisória 927/2020.

A Medida Provisória 927/2020, apesar de estabelecer normativas urgentes como a possibilidade do empregador alterar o trabalho presencial para remoto de forma unilateral e questões acerca do custo envolvendo os equipamentos e estrutura para implantação do teletrabalho, não existe qualquer discussão sobre regras de saúde e segurança dos trabalhadores do regime de trabalho remoto. Nesse sentido, Ramos aponta que (2020, p. 3),

Não é razoável (...) a edição de normas com assuntos de grande relevância social como Medidas Provisórias sem, contudo, diálogo social e consulta tripartite de forma célere entre representantes do governo, trabalhadores e empregadores, nos termos da Convenção nº 144 da Organização Internacional do Trabalho (OIT). E, em um plano jurídico constitucional, é a redação do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal a admitir apenas previsões desde que "*visem à melhora da condição social*".

Esse tipo de norma, assim, resulta em um grande retrocesso social, além de culminar no adoecimento de trabalhadores, uma vez que é desvinculada de qualquer preocupação no que diz respeito à saúde e bem-estar físico e mental dos mesmos. Tal situação torna-se ainda mais séria, diante das inúmeras incertezas, reações e sentimentos que uma pandemia como essa causa e que reflete no comportamento do trabalhador.

Um outro ponto muito controverso da Medida Provisória está contido no parágrafo 5º do art. 4 da mesma, ao destacar que a duração da jornada poderá superar o limite constitucional, além de ser possível também a supressão de intervalo, tendo em vista que o tempo de uso de aplicativos e programas de comunicação, como e-mails e WhatsApp, fora da jornada de trabalho normal não constitui tempo à disposição do empregador, desrespeitando assim o período de repouso do trabalhador.

Assim, o teletrabalho acaba por diminuir a percepção do empregado na distinção entre a vida pessoal e seu trabalho e condicioná-los a se tornarem *wokaholics* (condição caracterizada por um “vício” em trabalho), muitas vezes por terem que alcançar metas e resultados estabelecidos pelos empregadores. É válido mencionar que circunstâncias como essa podem gerar inúmeras patologias psíquicas como ansiedade e depressão (RAMOS, 2020).

É diante de todo esse contexto de destaque para o teletrabalho que faz-se mais que necessária a análise, crítica e reconstrução de suas facetas, principalmente nesse contexto em que suas problemáticas estão sendo mais evidenciadas. A adoção da estratégia de apoio pela organização e gestores poderá minimizar os impactos negativos do teletrabalho diante da pandemia.

Desse modo, há que se buscar equilíbrio, através da legislação e também da gestão, para a compatibilização das atividades pessoais e de trabalho que garanta ao empregado todo um aparato para desenvolver-se a partir do pleno exercício de seus direitos e assegurando sua integridade física e mental.

6 CONCLUSÕES

A crise mundial causada pela pandemia do novo coronavírus foi responsável por trazer inúmeras mudanças no estilo de vida para quase todo o mundo. Diante da centralidade do trabalho em nossa sociedade, essa foi uma das áreas mais impactadas. Utilizando a estratégia de isolamento social para tentar conter a disseminação do vírus, houve a necessidade de transferência das atividades presenciais para o teletrabalho, dentro dos cenários possíveis.

A urgência e imprevisão características da pandemia fez com que muitos trabalhadores passassem para o regime de teletrabalho sem a devida estrutura, preparo e até dificuldades no meio familiar, inclusive em razão da extraordinariedade do momento presente. Em condições normais, o teletrabalho já apresentava um conjunto de desafios. Em face da grave crise sanitária e humanitária atual, esses problemas foram ampliados e ganharam novos contornos.

Diante de todo o contexto exposto, e do fato de que a tendência de protagonismo do teletrabalho deve perdurar e ganhar ainda mais espaço no Brasil, faz-se necessária a adoção de uma legislação que contemple mais possibilidades e reveja as questões que limitam e reduzem os direitos do trabalhador. Ainda, resta mais que evidente que o conteúdo da Medida Provisória 927/2020 representa um grande retrocesso social, constituindo um verdadeiro perigo à saúde e bem-estar do empregado em regime de teletrabalho, o que torna perigosa a sua promulgação em lei ordinária por não refletir essas preocupações.

Torna-se, portanto, crucial a compreensão de defesa da saúde física e mental do trabalhador remoto e que esses cuidados devem ser ampliados diante da crise que vivemos e dos sentimentos específicos que a mesma provoca como angústia, ansiedade, estresse e tristeza. Assim, além das necessárias ampliações e alterações legislativas, há que se realizar, por parte da gestão da empresa ou órgão, acompanhamentos para garantir que esses trabalhadores estejam conseguindo adaptar-se a todas as mudanças que o teletrabalho impõe, buscando sempre preservar a saúde e segurança do trabalhador em todos os aspectos possíveis.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Gildércia Silva Guedes de. **Teletrabalho: Evolução, desenvolvimento e sua identificação dentro da empresa de call center.** 2014. Disponível em: <http://dspace.bc.uepb.edu.br/jspui/bitstream/123456789/12858/1/>. Acesso em 01 de Julho de 2020.

BARBOSA, Marina. **Home office de servidores gera corte anual de gastos de até R\$ 500 milhões.** 2020. Disponível em: https://www.correiobraziliense.com.br/app/noticia/economia/2020/07/05/internas_economia,869461/home-office-de-servidores-gera-corte-anual-de-gastos-de-ate-r-500-mil.shtml. Acesso em 06 de Julho de 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei Nº 5.452, de 1º de Maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 01 de Julho de 2020.

BRASIL. **Medida Provisória Nº 927, De 22 De Março De 2020.** Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em 01 de Julho de 2020.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei nº PL 4505, de 16 de dezembro de 2008.** Regulamenta o trabalho à distância, conceitua e disciplina as relações de teletrabalho e dá outras providências. Regulamenta a relação de emprego do teletrabalhador. 2008.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

EUROFOUND. **Living, working and COVID-19 dataset**. Dublin, 2020. Disponível em: <http://eurofound.link/covid19data>. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

G1. **Microsoft vai fechar todas suas lojas físicas**. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/tecnologia/noticia/2020/06/26/microsoft-vai-fechar-todas-suas-lojas-fisicas.ghtml>. Acesso em 02 de Julho de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua: acesso à internet e posse de telefone móvel celular para uso pessoal**. 2018. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101705_informativo.pdf. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios COVID19, Indicadores mensais Maio 2020**. Rio de Janeiro, 2020. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/09b14fa5421b250ce1e2d800aef76516.pdf. Acesso em: 01 de Julho de 2020.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Potencial de teletrabalho na pandemia: um retrato no Brasil e no mundo**. Nota Técnica, IPEA, 2020. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/index.php/2020/06/potencial-de-teletrabalho-na-pandemia-um-retrato-no-brasil-e-no-mundo/>. Acesso em 01 de Julho de 2020.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica Conjunta 03/2020 - PGT/COORDIGUALDADE/CODEMAT/CONAP**. Nota Técnica para a atuação do Ministério Público do Trabalho em face das medidas governamentais de contenção da pandemia da doença infecciosa (COVID 19) para assegurar a igualdade de oportunidades e tratamento no trabalho para trabalhadoras e trabalhadores DF, Brasília, 2020. Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica-03-coronavirus-coordigualdade-codemat-conap.pdf>. Acesso em: 02 de Julho de 2020.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Nota Técnica Conjunta 05/2020**. PGT – COORDINFÂNCIA. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/noticias/nota-tecnica_adolescentes.pdf. Acesso em 02 de Julho 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **A policy framework for tackling the economic and social impact of the COVID-19 crisis**. Policy brief, maio 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/impacts-and-responses/WCMS_745337/lang--en/index.htm. Acesso em 03 de Julho de 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, **Working from Home: Estimating the worldwide potential**. Policy Brief, abril 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/topics/non-standard->

employment/publications/WCMS_743447/lang--en/index.htm>. Acesso em 03 de Julho de 2020.

OMS. Mental health and psychosocial considerations during the COVID-19 outbreak. World Health Organization. 2020. Disponível em: <https://www.who.int/publications-detail/mental-health-and-psychosocial-considerations-during-the-covid-19-outbreak>. Acesso em 02 de Julho de 2020.

PESSOA, André. MIZIARA, Raphael. **Teletrabalho à luz da Medida Provisória n.º 927 de 2020: Um breve guia para empresários, trabalhadores e profissionais, 2020.** Disponível em: https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/teletrabalho-a-luz-da-medida-provisoria-no-927-de-2020-18042020#_ftnref1. Acesso em 01 de Julho de 2020.

RAMOS, Letiane Nogueira. **Desordem social: quarentena, teletrabalho e saúde do trabalhador.** 2020. Disponível em: https://www.conjur.com.br/2020-abr-13/opiniao-quarentena-teletrabalho-saude-trabalhador#_ftnref3. Acesso em 02 de Julho de 2020.

ROCHA, Cháris Telles Martins da; AMADOR, Fernanda Spanier. **O teletrabalho: conceituação e questões para análise.** Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, p. 152-162, Jan. 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512018000100152&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 01 de Julho de 2020.

ROSENFELD, Cinara Lerrer; ALVES, Daniela Alves de. **Autonomia e trabalho informacional: o teletrabalho.** Revista de Ciências Sociais, v. 54, n. 1, p. 207-233, 2011.

SPRITZER, Tiago. **Uma análise empírico-exploratória acerca do impacto do teletrabalho na carreira do teletrabalhador.** 2008. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/3809/ACF248.pdf?sequence=1>. Acesso em 01 de Julho de 2020.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **O teletrabalho na perspectiva da reforma trabalhista brasileira e do direito comparado.** Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 83, n. 3, p. 178-192, jul./set. 2017. Disponível em <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/115874>. Acesso em 01 de Julho de 2020.